



ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ТИПА ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В УЗБЕКИСТАНЕ

Карабаева Гулнора Шарафитдиновна

PhD, старший преподаватель, Ташкентский филиал ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», Ташкент, Узбекистан. karabaeva.gulnora@mail.ru

Аннотация

В статье рассмотрены условия и перспективы развития инновационного типа занятости, особенности инновационной занятости за рубежом и в Узбекистане. Исследованы показатели трудовых ресурсов и занятости населения. Автор предлагает совершенствовать нормативно-правовую базу в отношении регулирования инновационного типа занятости, повысить уровень инновационно-инвестиционной активности работодателей, развивать социальное партнерство и социальную активность женщин и молодежи.

Ключевые слова: инновация, человеческий капитал, технология, конкурентоспособность, цифровая экономика, занятость.

Abstract

The article discusses the state and prospects of innovative development of type of employment, the features of innovative employment abroad and in Uzbekistan. The indicators of labor resources and employment of the population have been investigated. The author proposes to improve the regulatory framework in relation to the regulation of the innovative type of employment, to increase the level of innovative and investment activity of employers, to develop social partnership and social activity of women and youth.

Keywords: innovation, human capital, technology, competitiveness, digital economy, employment.

Введение

Развитие социально-экономических процессов современной экономики выявляет актуальность формирования занятости инновационного типа. Непрерывная трансформация трудовых мотивов отличается многогранностью реформ в сфере занятости. Занятость является не просто основой существования общества, фактором экономического роста и макроэкономической стабильности, но и важнейшим условием формирования и развития человеческого потенциала, а в итоге - повышения качества жизни населения.

Проблема занятости особо остро обозначилась во время пандемии, когда многие наши соотечественники оказались на удаленке, не могли зарабатывать на хлеб насущный традиционными методами. Жизнь сама приблизила нас к пониманию эффективности развития инновационного типа занятости.

Актуальность обеспечения занятости часто отмечается и в выступлениях Президента страны Ш.М.Мирзиёева: «К 2026 году посредством обеспечения занятости населения, обучения за счет государства молодежи и безработных граждан востребованным профессиям, развития семейного предпринимательства, адресной

поддержки социально уязвимых слоев населения намечается сократить бедность в 2 раза»[2].

В последнее время широко рассматривается вопрос привлечения к трудовой деятельности женского населения. В своем выступлении на церемонии инаугурации Ш.М.Мирзиёев отметил: «В целях обеспечения занятости женщин, дальнейшего повышения их роли и статуса в государственном и общественном управлении, расширения условий для реализации их потенциала, выведения на новый уровень работы в сфере гендерного равенства, охраны семьи, материнства и детства будет принята соответствующая Национальная программа»[2].

Целью исследования является изучение теоретико-методологических основ процесса становления занятости инновационного типа в современной экономике и управления ею на различных уровнях иерархии экономического пространства.

Достижение поставленной цели обусловило необходимость решения следующих задач:

- систематизировать традиционные теоретические подходы к исследованию занятости населения и обосновать возможности ее изучения на основе новых теоретических подходов;
- уточнить содержание занятости в новых экономических условиях;
- проанализировать характеристики, структуру и формы занятости инновационного типа;
- рассмотреть содержание процесса институализации занятости инновационного типа, выявить его особенности в Узбекистане.

Обзор литературы

Вопросами развития занятости и ее видов занимаются многие отечественные и зарубежные ученые, но, к сожалению, решение проблем иногда не выходит за рамки конференций и семинаров. Проблема инновационной занятости стала актуальной в последние годы и занимает ведущую позицию в работах зарубежных и отечественных учёных.

В.Л. Санкова отмечает, что «инновационной экономике с высокой информационной и интеллектуальной «емкостью» адекватен инновационный тип занятости - гибкий, динамичный, эффективный, предполагающий постоянное обновление, новое содержание, структуру, виды, формы занятости и их постоянное обновление, повышение качества человеческого капитала, реализацию интеллектуального и творческого потенциала населения в сфере труда».

Анализ развития новых форм занятости (нестандартной, дистанционной, агентской) представлен в трудах Т.Н. Василюк, в которых синтезируются экономические, социальные и управленческие подходы к анализу внутрифирменных социально-трудовых отношений, исследуется зарубежный опыт изучения проблем в трудовой сфере предприятия.

Отечественные ученые К.Х. Абдурахманов, Ш.Д. Кудбиев, Н.К. Зокирова, Г.К. Абдурахманова занимаются исследованиями в сфере занятости в Узбекистане.

К.Х. Абдурахманов, Н.К. Зокирова и Г.К. Абдурахманова считают, что наличие инновационных, эффективных и достойных рабочих мест очень важно в контексте стремления к повышению всеобщего благосостояния. Этого можно добиться, в том числе, путем продолжения реформ, направленных на повышение конкуренции,

развития инфраструктуры, особенно информационно-коммуникационных технологий [6].

Ш.Д. Кудбиев подчеркивает, что в результате создания рабочих мест, роста занятости, доходов и благосостояния населения повысилась экономическая (трудовая) активность и занятость населения и, как следствие, отмечается стабильность основных индикаторов рынка труда [11].

В то же время в научной литературе остаются недостаточно изученными вопросы формирования и развития инновационной занятости в совокупности.

Методология исследования

Методологической основой исследования является комплексный подход к изучению социально-экономических предпосылок и показателей трудовых ресурсов и занятости населения Узбекистана. В процессе исследования использованы результаты экономического, сравнительного и статистического анализа материалов Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике.

Эти методы используются в разделе анализа и результатов статьи и послужили основой для обобщения рекомендованных предложений.

Анализ и результаты

По исследованиям Всемирного банка и Немецкого общества международного сотрудничества (GIZ) численность трудоспособного населения в Узбекистане к 2030 году увеличится на 20% по сравнению с 2014 годом - почти до 22 миллионов человек, при сохранении темпов роста доли экономически активного населения на текущем уровне, рабочая сила в Узбекистане к 2030 году возрастет на 3,9 миллиона человек.

В ближайшие пять лет в Узбекистан будут привлечены инвестиции на сумму 83 млрд. долларов США, что позволит создать около 2.4 млн. новых рабочих мест [1].

Процесс естественного прироста населения в условиях рыночной экономики имеет ярко выраженный двойственный характер: с одной стороны, в условиях эффективно функционирующей рыночной экономики он обеспечивает потребности расширенного воспроизводства рабочей силы, а с другой – может способствовать формированию значительного контингента незанятого населения [5].

Внедрение инновационных технологий в социально-экономическую сферу и формирование гибкого виртуального рынка труда поможет разрешить ситуацию с дефицитом рабочих мест в короткие сроки. Один из этих путей заключается в социальных инновациях, которые способствуют повышению эффективности бизнеса и государственных услуг. НИОКР сыграли ключевую роль в подъеме экономики нескольких стран (таких как Китай, Индия и Корея). Инновации в некоторых развивающихся странах могут создавать возможности для новых участников в Восточной Азии, Камбоджа, Филиппинах, Вьетнаме, в результате переноса менее ценных видов деятельности из Китая в так называемых «летающих гусях».

Во многих развитых странах социальные реформы проводились на основе развития информации, данных, технологий, инноваций и предпринимательства, основанных на знаниях, на протяжении нескольких десятилетий. Развивающиеся страны также наращивают свои технологические ресурсы и активизируют развитие инноваций и предпринимательства в рамках интервенционистской экономической политики, направленной на развитие. Исследования показывают, что некоторые виды инноваций, в том числе технологические, касающиеся вопросов Индустрии 4.0, а также

ИКТ и информационные Интернет-технологии, разрабатываются в основном коммерческими компаниями. Однако в развивающихся странах существует сильное давление с целью активизировать технологическое развитие и повысить инновационность экономики. Таким образом, значительная часть инноваций также создается в исследовательских учреждениях, научных институтах, научно-исследовательских центрах и университетах, финансируемых или совместно финансируемых из средств государственного сектора. Потребность в занятости населения увеличивает объем и количество новых технологических, логистических, маркетинговых, интернет-инноваций, продуктовых и других инноваций в национальной экономике, которые затем внедряются в производственные процессы, а также в услуги, предоставляемые предприятиями и другими субъектами.

На рис.1 показаны показатели трудовых ресурсов и занятости населения Узбекистана за 2000-2020 гг.

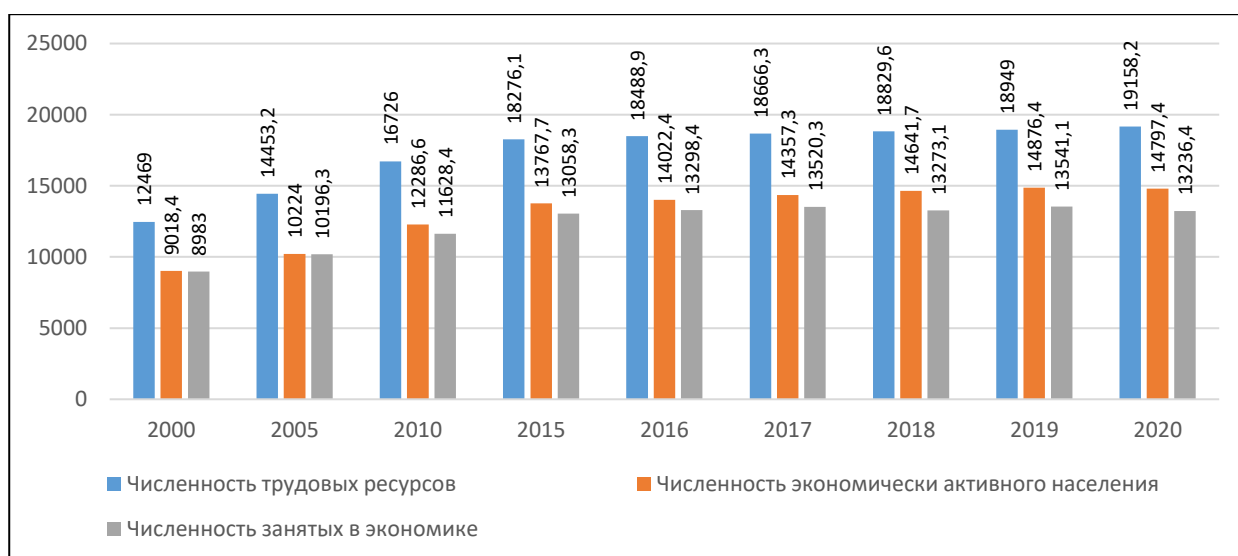


Рис.1.Трудовые ресурсы и занятость населения Узбекистана [7]

По диаграмме видно, что в несмотря на пандемию в 2019-2020 годах показатели занятости имели малую, но тенденцию роста. Так, численность экономически активного населения в 2020 году в отношении к 2000 году увеличилась на 64%, к 2005 году- 45%, к 2010 году- 20% и к 2015 году-7%. Принимаем во внимание изменение и самой численности трудовых ресурсов за 2000-2020 гг. на 53%. Исследования данных по трудовым ресурсам позволили выявить взаимосвязь занятости с уровнем развития информационных технологий.

В условиях трансформации экономики и продолжающейся пандемии конкуренция приобретает особенно острые формы. В Узбекистане рынок труда отличается своеобразием условий становления и влияния внешних факторов за годы независимости. Прошлогодняя пандемия и мировые тенденции тоже изменили некоторые аспекты занятости, перевесили чашу весов на сторону инновационной занятости.

Инновационный тип занятости выражается в повышении творческой составляющей и самореализации, интеллектуализации персонала. Каждый работник воспринимает свою деятельность как незаменимую и невозполнимую компоненту в процессе производства. А Для этого ему необходимо непрерывно развиваться,

обучаться и совершенствовать свои профессиональные знания и навыки. Экономика динамична. Ничто не стоит на месте, а информационный поток бесконечен и безграничен. Возникает новый образ экономиста, менеджера, работника HR-управления, он отличается от старого информационной трансформацией труда.

Прогрессивное развитие науки и технологий увеличивает зависимость теоретических знаний работников от их квалификации. Как правило, новые сотрудники нуждаются в обучении дополнительными знаниями и навыками для приобретения высшей квалификации [9]. Во многих сферах появляются гибридные профессии. Высококвалифицированный труд более востребован. Специалисты с высшим образованием, поступают в вузы другого направления и получают две специальности: юрист-экономист, инженер-экономист, врач-экономист.

«Инновационного» работника отличает более высокий уровень образования, ответственности и компетентности, широкий общекультурный кругозор, новые ценности, ориентация на профессионализм, новаторство, творчество и саморазвитие в труде, это коллективно и индивидуально развитая личность. Сегодня перед новым поколением специалистов стоит выбор, где работать-в государственном или частном секторе, наёмным работником или индивидуальным предпринимателем? В большинстве случаев выбор остаётся за частный бизнес, где больше свободы для самовыражения и выше доходы. Формируется общество, в котором независимость, мобильность и предпринимательство становятся основными ценностями, которые определяют будущее подрастающего поколения.

На первый взгляд этот факт может показаться очень простым. Но для нас важно то, что каждое последующее поколение самостоятельно проверяет его на практике. Выпускники высших и средних специальных учебных заведений все больше интересуются другими профессиями, адаптируются к новой ситуации, поскольку бюджетные отрасли экономики не предоставляют возможности для получения высокой заработной платы. При этом выбор профессий, связанных с коммерческими, посредническими услугами стал преобладать. Поэтому основным направлением решения проблемы трудоустройства молодежи сегодня является поддержка производственного сектора, создание условий для заинтересованности руководителей в приеме на работу молодых специалистов. Это требует радикальной реформы системы образования и культуры. Мы должны формировать в них чувство общенациональных и общечеловеческих ценностей и стремление к самосовершенствованию.

Выявленные трансформации в системе трудовых мотивов работников существенно изменяют их трудовое поведение, что во многом определяет ситуацию на рынке труда и отношения занятости. Современного специалиста нельзя заставить усердно работать, если он не будет уверен в своей выгоде. Работодатель должен знать, что интересуется работника и предложить ему эту перспективу. Этот процесс можно привить к гуманизации занятости, которая нацелена на гармонизацию социально-трудовых отношений.

В последние годы получила развитие новая инновационная форма самозанятости, где работник зарабатывает оказанием услуг по собственной инициативе. В Узбекистане самозанятость развивается в сельском хозяйстве, бытовых услугах, торговле, строительстве. В эпоху индустриализации и цифровизации возрастает количество самозанятых высоко квалифицированного труда практически

во всех отраслях. По нашим исследованиям определено, что среди них лидерами являются юристы, менеджеры и техники.

С началом пандемии и локдауна многие работники подсоединились к мировой экономической системе вследствие развития науки, техники, технологий и интеграции. Работа на удаленке стала популярной среди молодежи, «родившейся с гаджетами в руке». Если для одних - это основная работа, то для других-дополнительная, а для кого-то может быть и просто увлечением.

В странах с развитой информационной системой треть открытых в этот период фирм основывались на самозанятости.

Так, например, самозанятость в Германии оформляется через налоговую. Для этого необходимо получить IdNr (идентификационный номер), схожий с нашим ИНН. Заявитель отправляет информацию о сумме дохода, виде деятельности, дипломах, семье, официальному членству в церкви. Все это влияет на сумму налоговых выплат. За посещение церкви- 2-3%, за медстраховку- 7.7 %, подоходный налог-до 45%.

В Корее нет самозанятых, желающие зарабатывать самостоятельно подают заявку в налоговую и оформляются как ИП (индивидуальные предприниматели). Они сдают паспортные данные, справку о своих доходах, чек об аренде или покупке офиса и платят подоходный налог по прогрессивной системе (начиная с 8%) и НДС-10%.

Австралийцы регистрируются на портале Госуслуг и сайте налоговой, получают (Tax File Number) номер налогоплательщика. Для этого загружают данные о поле, возрасте, месте жительства и виде дохода. Это не принудительный процесс. Потом платят подоходный налог по прогрессивной шкале от 19%, медстраховку Medicare- 2%, Самозанятые могут и не оформляться с Tax File Number, но ставка налога в таком случае будет выше.

В Польше самозанятый предьявляет ИНН, полученный при рождении, и заключает договор о деле. Подоходный налог платит прогрессивной системе, а страховые и пенсионные взносы - по желанию.

В США самозанятые должны зарегистрироваться через налоговый сайт, факс или по почте. Предоставляется информация о себе, банковских реквизитах и месте работы. Все платят подоходный налог – 12.4%, медстраховку- 2.9%. При доходе более 137700 тыс. дол. в год, то оплачивают только за страховку.

В России самозанятые проходят регистрацию в налоговой, отправляют паспортные данные на портал Госуслуг или через личный кабинет налогоплательщика на сайте ФНС, платят подоходный налог в зависимости от пользователя работ и услуг: для физических лиц- 4%, а для ИП и юридических лиц – 6%.

В Узбекистане самозанятые проходят онлайн регистрацию в базе Государственного налогового комитета для получения QR-кода. Налог уплачивается в размере не менее 50% от суммы базовой расчетной величины и собирается в Пенсионном фонде. На сайте my.mehnat.uz открывается трудовая книжка и засчитывается трудовой стаж.

При переходе на инновационный тип занятости выделяются позитивные и негативные изменения: уровень образования не соответствует требованиям работы, преобладают профессии узкого профиля, повышается гибкость и адаптивность персонала, реструктурируются рабочие места для мужчин и женщин, расширяется список новых женских профессий и др. И это очень важно, так как уровень безработицы среди девушек в четыре раза выше, чем у парней.

Для ускорения процесса формирования инновационного типа занятости населения Узбекистана следует создать определенные условия:

- соответствующую политику регулирования занятости;
- интеграцию страны в глобальное информационное сообщество;
- развитие национальной инновационной системы и т.д.

Развитие занятости инновационного типа на местах во многом зависит от руководства и кадровой службы, их отношением к человеческому капиталу, принятия его ценности и значимости как управленческой инновации и активности в цифровизации экономики.

Импульсом в сфере цифровизации послужило подписание Президентом Республики Узбекистан Ш.Мирзиёевым Указа «Об утверждении Стратегии «Цифровой Узбекистан-2030» и мерах по ее эффективной реализации» от 5 октября 2020 года, которым определён успешный переход на цифровую экономику с учетом современных реалий. Сегодня доля цифровой экономики в ВВП в стране составляет 2,2 процента [3]. Принятие Стратегии «Цифровой Узбекистан-2030» и «дорожной карты» по ее реализации в 2020-2022 годах создали прежде всего правовую базу для перехода на цифровую экономику.

В республике предусмотрено организация 700 информационных систем, причём 30% из них с подключением к «Электронному правительству». Разработана программа внедрения 104 проектов в рамках «Электронного правительства» на сумму 1,3 трлн.сумов, 87 проектов в реальном секторе экономики на сумму 5,3 трлн.сумов, 35 проектов в сфере телекоммуникаций на сумму 15,1 трлн.сумов, 18 проектов по IT-паркам и 24 проекта в агросекторе. Таким образом, в результате внедрения цифровых технологий ожидается повышение производительности предприятий до 15%. К тому же в течение следующих трех лет планируется создать 18 проектов в нефтегазовом и энергетическом секторах, 12 – в металлургии, 9 – в автомобильной промышленности, 8 – в химической промышленности и 4 проекта в горной и геологической сферах [4]. И так в каждой сфере деятельности, всё для социального становления и развития человеческого капитала, раскрытия его творческого потенциала в интересах всего общества.

Выводы и предложения

Для перехода на новый этап становления цифровой экономики в Узбекистане необходимо обеспечение качественными трудовыми ресурсами. Инновационная занятость ставит свои требования к генерации знаний и обладанию цифровых компетенций. Первыми на старте по пути к занятости стоят молодые специалисты, обладающие скоростной адаптацией к быстро изменяющейся информационно-инновационной среде. При этом определяется необходимость создания соответствующих условий перехода к инновационной экономике и поддержки населения в улучшении социально-экономического положения:

- создание и совершенствование нормативно-правовой базы в отношении регулирования инновационного типа занятости;
- повышение инновационно-инвестиционной активности работодателей и предпринимателей на основе создания инновационных рабочих мест;
- развитие социального партнерства и социальной активности женщин и молодежи.

В заключении можем сказать о необходимости создания слаженного механизма развития инновационной экономики и трансформации типов занятости. Следует развивать научно-инновационные центры, информационные конгломераты типа наукоградов. Примером может служить Сколковский институт науки и технологий в России, который недавно посетили представители министерства высшего образования Узбекистана, или Кремниевая долина в США.

В то время, когда развитие нашего народа идет по пути исторического, политического, социального и экономического прогресса, новой эпохи Возрождения - третьего Ренессанса, развитие и совершенствование системы обеспечения занятости населения, женщин и молодежи, особенно, несомненно, сделает нашу нацию и нашу страну одной из самых развитых стран мира.

Список использованной литературы

1. Мирзиёев Ш.М. «Стратегия Нового Узбекистана». – Т.: «Узбекистан», 2021. – 464 с.
2. Мирзиёев Ш.М. «Мы решительно продолжим курс демократических реформ на основе стратегии развития Нового Узбекистана». - <https://review.uz/>
3. Указ Президента Республики Узбекистан №-5544 «О стратегии инновационного развития Республики Узбекистан в 2019-2021 годах» от 21 сентября 2018 года // Народное слово. Ташкент, 2018 г., 22 сентября.
4. Указ Президента Республики Узбекистан №-6079 «Об утверждении Стратегии «Цифровой Узбекистан-2030» и мерах по ее эффективной реализации» // Народное слово. – Ташкент, 2020 г., 6 октября.
5. Абдурахманов К.Х. Экономика труда: Теория и практика. / Учебник. Москва, ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2020. 664 с.
6. Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К. и Абдурахманова Г.К. Инновационные рабочие места как эффективная и достойная форма занятости в современных условиях. - <https://www.rea.ru/ru/org/>
7. Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике. <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/labor-market>
8. Зокирова Н.К., Абдурахманова Г., Сагидуллин Ф.Р. Трансформация форм занятости в инновационном развитии // International scientific review. 2020. №LXX. – С. 24-28.
9. Карабаева Г.Ш. Новые горизонты цифровизации «постпандемического образования» в Узбекистане //М.: Трансформация моделей образования: уроки пандемии. – 2021. – С. 73-79.
10. Карабаева Г.Ш. Основные аспекты активизации инновационных процессов в промышленности Узбекистана //Вестник Российского экономического университета им. ГВ Плеханова. – 2020. – Т. 17. – №. 5 (113). – С. 42-55.
11. Кудбиев Ш. Д. Оценка развития рынка труда и занятости населения. // iqtisodiyot.tsue.uz
12. Толстоброва Н.А., Климова Е.К., Осипова М.Ю. Проблемы адаптивности российского рынка труда к инновационной экономике //Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2021. – №. 1. – С. 156-168.